

自由応募型インターンシップに対する大学の関与

川端由美子

お茶の水女子大学 学生・キャリア支援センター

A Study on the Involvement of Universities in Direct Application Type Internships

Yumiko KAWABATA

Ochanomizu University; Student and Career Support Center

The internships acquired without university assistance are increasing because of a change in the schedule of recruiting and job-hunting activities. It can be assumed that companies have efficiently organized internships for short periods prior to recruiting new graduates. This paper investigates how universities involved in direct application type internships. In this investigation, a survey of the 21 universities has been conducted. The main findings are as follows:

- 1) Nearly 90% of the universities provide the information regarding direct application type internships to the students.
- 2) Over 70% of the universities make an effort to obtain information about students who participate in direct application type internships.
- 3) Approximately 80% of the universities are providing some support to students before they attend a direct application type internship.

keywords : internship, direct application type, recruiting and job hunting activities, career education

はじめに

我が国における大学生の就職・採用活動は、新卒一括採用の慣行が定着しており、卒業見込みの学生は在学中に就職活動をおこなう。卒業後直ちに働き始めることを前提に在学中に内定を得るため、就職活動が早期化・長期化しており、これが学業に影響を及ぼし、学生の学力低下や海外留学者数の減少の一因になっていると指摘されている（内閣府・文部科学省・厚生労働省・経済産業省，2013）。そのため、学生の学修時間確保と留学等の促進を目的として、2015年度卒業・修了者から就職・採用活動の開始時期を後ろ倒しすることが、内閣総理大臣から経済団体に対して要請された（首相官邸，2013）*1。しかし、就職・採用活動が後ろ倒しされたことにより、広報活動開始時期前にインターンシップを実施し、学生に早期からアプローチする企業が増え、「インターンシップが採用活動の入り口として機能していることは否定できない」（妹

尾，2015）という状況にある。

そもそも我が国においてインターンシップとは、「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」（文部省・通商産業省・労働省，1997）と定義されており、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（文部科学省・厚生労働省・経済産業省，2014 一部改正、以下「基本的考え方」）において、インターンシップは次の3つに類型化されている。

- イ) 大学等における正規の教育課程として位置付け、現場実習などの授業科目とする場合
- ロ) 大学等の授業科目ではないが、学校行事や課外活動等大学等における活動の一環として位置付ける場合
- ハ) 大学等と無関係に企業等が実施するインターンシップのプログラムに学生が個人的に参加する場合

就職・採用活動時期の後ろ倒しを契機として近年増加しているインターンシップは、大学を申込窓口とせずに、学生が就職情報サイト等を通じて企業に直接申込みをするものであり（以下、「自由応募型インターンシップ」）、「ハ」に該当する。企業が独自に実施するものにつき、中には、インターンシップの実施期間が1日程度の「1day」と呼ばれるものもある。そのため、国公立大学等で構成する就職問題懇談会は、広報活動開始前に「インターンシップ」と称した会社説明会や実質的な採用選考活動とも捉えられるような行事等を慎むように、経済界に要請している*2。

「基本的考え方」では、「いずれの類型においても、インターンシップについては、大学等の教育の一環として位置付けられ得るものであることから、大学が積極的に関与することが必要」（文部科学省・厚生労働省・経済産業省、2014）としている。就業体験が含まれず、会社説明会を中心としたものをインターンシップとみなさないならば、大学による教育的関与の必要はないのかもしれない。しかし、数多くあるインターンシップ情報を1つ1つ精査し、教育的関与の必要性を判断していくのは、現実的には難しい。また、企業の人事担当者から大学訪問時等に、自由応募型インターンシップの学生告知を依頼されることがある。学生に対する就職支援の一環として考えるならば、積極的にインターンシップ情報を収集し、学生に公開する大学もあるだろう。教育の一環として実施されるものと、採用活動の一環として実施されるものが混在する自由応募型インターンシップに対して、大学はどのような関与を考えればいだろうか。

そこで本稿では、まず自由応募型インターンシップの現状を確認したうえで、自由応募型インターンシップに対する大学の関与を探ることを目的として、大学に実施した調査結果を報告する。なお、自由応募型インターンシップであっても、学生が大学に届けを出すことにより、大学における活動の一環として位置付け、インターンシップの類型「ロ」になることがある。この場合でも、大学を申込窓口としていないことから、本稿では自由応募型インターンシップとして扱うこととする。

自由応募型インターンシップの現状

インターンシップの情報を得たきっかけ

Figure 1は、就職情報支援会社のマイナビが2016年度卒業・修了予定者を対象に実施した調査（2015a;

2016a）のうち、インターンシップに参加した学生に限定して質問をした結果である。「2015年9月調査」は、参加時期を問わず「参加したインターンシップの情報を得たきっかけ」を尋ねた回答（2,217人）であり、「2016年2月調査」は、10月以降のインターンシップ参加者に「10月以降にインターンシップの情報を得たきっかけ」を尋ねた回答（3,492人）である。

参加したインターンシップの情報を得たきっかけは「就職情報サイト」の割合が一番高く、「2015年9月調査」では65.0%、「2016年2月調査」では75.9%である。就職活動開始時期が近いほど、就職情報サイトからの情報を得る割合が高い。一方、「大学の就職課」は3割に満たず、「2015年9月調査」では25.9%、「2016年2月調査」では7.1%と、1割を切る。学生は大学を通さなくとも、自由にインターンシップの情報を得られ、参加できる状況にあることがわかる。マイナビによる調査結果につき、就職情報サイトの利用割合が高いのは留意しなければならないが、自由応募型インターンシップの現状を説明するデータとみなせるだろう。

インターンシップの実施時期

Figure 2は、マイナビが新卒採用実績のある国内企業の人事担当者を対象に実施した調査（2016b）のうち、インターンシップを実施した企業（1,000社）に限定して質問をした結果である。調査期間は2016年2月～3月、「6月から2月までの間でインターンシップを実施した月（すべて選択）」の質問に対する回答である。

インターンシップは学生が参加しやすい夏季に実

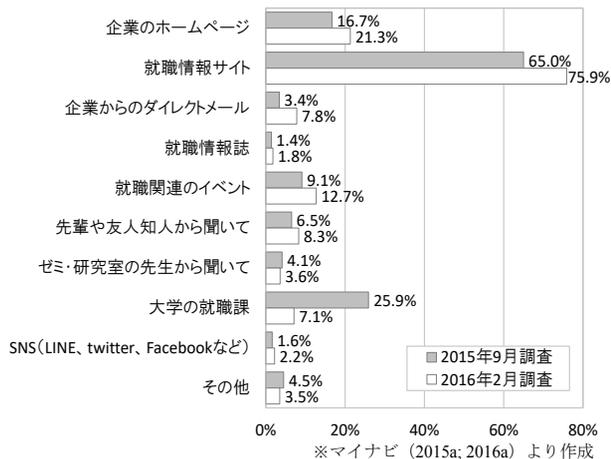


Figure 1 インターンシップの情報を得たきっかけ（複数回答）

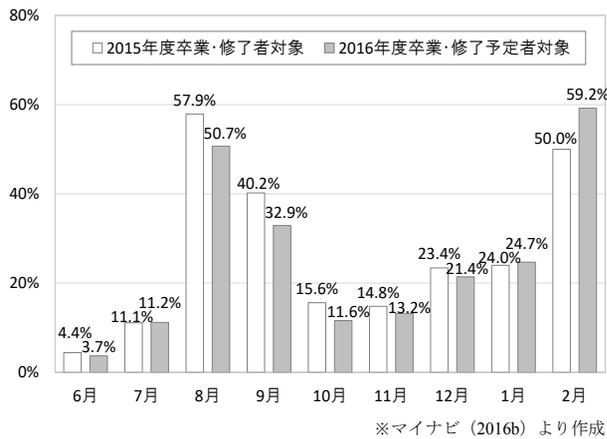


Figure 2 インターンシップの実施時期 (複数回答)

施されることが多く、本調査結果でも、夏季の8～9月に集中している。しかし、実施割合の最も高い月は、2016年度卒業・修了予定者を対象にした2月の59.2%である。卒業・修了(予定)年度で比較すると、2015年度卒業・修了者対象では8月の実施割合が最も高く57.9%だが、2016年度卒業・修了予定者対象では7.2ポイント低くなり、50.7%である。その一方、2016年度卒業・修了予定者では2月の実施割合が最も高く、前年同月に比べて9.2ポイント増である。

2016年度卒業・修了予定者においては、夏季のインターンシップが減少し、採用活動開始時期直前2月の実施割合が高くなっていることがわかる。

インターンシップの実施期間

Figure 3は、マイナビが新卒採用実績のある企業の人事担当者を対象に実施した調査(2015b)のうち、インターンシップの実施期間を実施時期別に質問した結果である。調査期間は2015年6月、有効回答数は1,300社(うち、インターンシップを実施したと回答した企業は30.2%)である。インターンシップ実施企業の回答数を時期別に示すと、夏季(6月～9月)が234社、秋季(10月～12月)が105社、冬季(1月～2月)が225社である*3。

インターンシップの期間に関しては、産学連携による人材育成の観点から、日本経済団体連合会(2015)が「5日間以上」と示している。しかし、Figure 3では、夏季に実施されるインターンシップの期間は1日のものが20.5%、2～3日が20.1%と、1週間に満たないものが40.6%である。さらに、秋季および冬季は、1週間に満たないものの割合が夏季よりも高まり、秋季は1週間に満たないものが82.9%(1日のものが

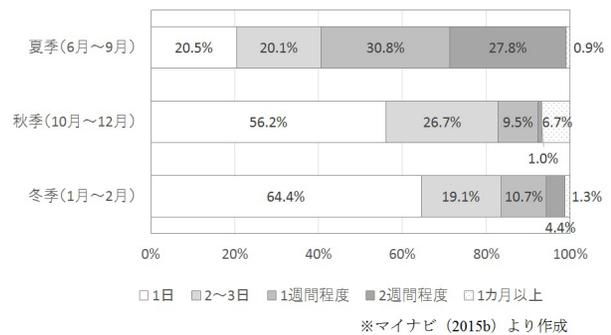


Figure 3 インターンシップの実施期間

56.2%、2～3日が26.7%)、冬季は83.5%(1日のものが64.4%、2～3日が19.1%)と、8割を超える。3月の採用活動開始時期に近づくほど、短期間での実施割合が高まり、冬季は1日のインターンシップが64.4%を占める。

大学への調査

調査の概要

自由応募型インターンシップに対する大学の関与の現状を探ることを目的とし、「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業【テーマB】インターンシップ等の取組拡大」に採択された2つのグループの大学に調査を実施した。当該事業は、地域における大学等がグループを形成し、地域全体へのインターンシップ等の普及・定着、大学等におけるキャリア教育の充実を図り、就職・採用活動の後ろ倒しへの円滑な移行を目指すことを目的としている(文部科学省, 2014)。そのため、大学の関与が難しい自由応募型インターンシップであっても、何らかの示唆を得られるのではないかと考えた。また、調査を依頼した2グループの地域は、自由応募型インターンシップを実施している企業が集結する地域および隣接地域につき、現状を探るのに適していると考えた。ただし、私立大学の割合が高いため、大学種別による差の懸念から、国立大学3校に追加で個別依頼をしている。地域の異なる大学が含まれることは留意しなければならない。

調査時期は2015年7月、調査票を用いて依頼をした結果、35校中21校から回答を得た。学部単独での回答や、大学と短期大学部併設での回答も含まれるが、いずれも1校とした。なお、回答のあった大学を大学種別で示すと、国立大学6校(27%)、私立大学15校(71%)である。調査項目は、(1)自由応募型インターンシップの情報公開、(2)参加学生の把握、(3)事前と事後の支援、(4)困っていること、(5)必要

と考える大学の関与、である。

自由応募型インターンシップの情報公開

自由応募型インターンシップに関する情報（募集要項等）を学生に公開しているか質問したところ、90%（19校）の大学が「公開している」と回答した。Table 1は、公開していると回答した大学に、具体的な公開方法を記述してもらった内容をまとめたものである。

情報公開の方法としては、学内ポータルサイト等の「HP」への掲載、「ファイリング、掲示」「メール配信」等である。特に、「ファイリング、掲示」をしている大学は多く、ほぼ全ての大学において実施されている。また、具体的な情報公開の方法に関する記述のあった15校のうち11校において、複数の方法を用いて情報を公開していることがわかった。中には、インターンシップの内容を確認している大学もあり、「5日以上、有償でないもの」（A校）、「深夜に及ぶもの、歩合制の営業など、教育的配慮の感じられないもの以外で大学として学生に公開して問題ないと判断したもの」（H校）、「実習内容が学生にマッチしているか、大学の教育にマッチしているか、検討」（P校）の記述から、実施内容を確認している大学があるのがわかる。さらに、「就職ナビ等に掲載される自由応募の情報を収集」（C校）と、積極的に情報収集を行い、学生に公開している大学もある。

自由応募型インターンシップ参加学生の把握

自由応募型インターンシップに参加する学生の把握

Table 1 情報公開の方法

| 記述内容 | HP | ファイリング 掲示 | メール 配信 | 内容 確認 |
|---|----|--------------|-----------|----------|
| (A) 5日以上、有償でないものをファイリングし、学内HPに掲載している。該当しないものに関しては、ファイリング等はしていないが、就職支援会社のサイト紹介はしている。 | ○ | ○ | | ○ |
| (B) 郵送されてきたチラシ等をファイリングし、学生が自由に閲覧できるようにしている。 | | ○ | | |
| (C) 企業提供のポスターはファイルとして学生に閲覧させるとともに、一部を掲示します（場所がある限り）。大学の受け入れ情報は、電子メールで配信します。さらに、就職ナビ等に掲載される自由応募の情報を収集し、本学の学生にとって良いと思われるインターンシップについて、メールで情報提供しています。 | | ○ | ○ | ○ |
| (D) 学内掲示。ガイダンス等資料として配布することもある。 | | ○ | | |
| (E) 学内掲示とメール配信、キャリアセンターHPに掲載。 | ○ | ○ | ○ | |
| (F) 学内掲示、HPにて公開 | ○ | ○ | | |
| (G) 大学に送付されてきた募集要項等を学内掲示板に掲出しています。 | | ○ | | |
| (H) 深夜に及ぶもの、歩合制の営業など、教育的配慮の感じられないもの以外で大学として学生に公開して問題ないと判断したもの | | | | ○ |
| (J) 主に学内向けWebシステム及び学内掲示により公開している。 | ○ | ○ | | |
| (K) 学内掲示および学内ポータルサイトのキャリアセンターHPに掲載 | ○ | ○ | | |
| (L) 学内掲示、メール配信、ファイリング | | ○ | ○ | |
| (N) 学内掲示、メール配信、チラシ配布。 | | ○ | ○ | |
| (P) 実習内容が本学学生にマッチしているか、本学教育にマッチしているか、検討したうえで、学内掲示及び本学学生用の就職活動ナビサイトに登録して告知。 | ○ | ○ | | ○ |
| (Q) ファイリング及び学内専用ポータルサイト | ○ | ○ | | |
| (R) 学内掲示、メール配信 | | ○ | ○ | |

※アルファベットは個別の大学を示す。記述内容から、把握方法を「HP」「ファイリング、掲示」「メール配信」「内容確認」に分類。記述内容から、情報公開方法を「HP」「ファイリング、掲示」「メール配信」「内容確認」に分類。

Table2 自由応募型インターンシップ参加学生の把握方法

| 記述内容 | 届出 | 調査 | 保険 |
|---|----|----|----|
| (A) 自由応募型インターンシップへの参加希望者も対象にしたガイダンスを何年度か実施し、大学の支援を伝えている。その方策の1つとして、保険適用するため届出書を出すことを伝え、把握を試みている。しかし、届出書を出さない学生もいると思われ、 <u>完全に把握しているとは言えない</u> 。 | ○ | | ○ |
| (B) 学生に自由応募で参加した際は、届出をするように指導しています。（主に就職ガイダンスの際や、メールでの呼びかけをしています） | ○ | | |
| (C) 「公募型インターンシップ参加届」を提出させています。提出しないと保険が有効にならない場合があると書いて、必ず提出を呼びかけています。が、 <u>提出せずに参加している学生は、いると思います。</u> | ○ | | ○ |
| (D) リアルタイムは難しいが、進路調査を成績交付時2回、履修ガイダンス、卒論提出時に実施するので、その際にインターンに行ったか、インターン先はどこか、期間はどの位かを聞く項目があり把握する。 | | ○ | |
| (E) 本来のインターンシップではない1day（会社見学型）は把握していない。そもそも教育よりは就職活動の一環である必要があるが、インターンシップと呼んでいいのかも疑問である。 | | | |
| (F) インターンシップ参加前に「インターンシップ参加カード」という用紙を提出させ、企業、参加期間、緊急連絡先等を把握する。 | ○ | | |
| (G) 応募形態を問わず、インターンシップに参加する学生は全員届出をする形としています。（もちろん自由応募型については全員が届出をしているかは確認できないため、 <u>完全に把握できているとは言えません</u> ） | ○ | | |
| (H) 所定用紙「インターンシップ実習願い」を提出する。（提出者は、保険適用としているため、一部は把握できる） | ○ | | ○ |
| (I) 単位認定・自由どちらのインターンシップに参加する場合も、学内のインターンシップ保険に加入することを義務づけている。従って、申し込み時に記載する実施状況等で把握することができる。 | | | ○ |
| (J) キャリアセンターではインターンシップに参加する学生にはインターンシップ賠償責任保険の加入を義務づけているので、手続きをした学生についてのインターンシップ先等の情報を把握している。 | | | ○ |
| (K) インターンシップガイダンスでインターンシップ保険加入の呼びかけを行い、実際に保険加入をした学生の範囲で把握している。 | | | ○ |
| (L) 「インターンシップ参加学生調査」を希望者に提出することにより把握している。（100%ではないが） | ○ | | |
| (M) 一部把握している。 | ○ | | |
| (N) アンケート調査により、参加先を申告させている。 | | ○ | |
| (O) 自由応募型は、1~2dayと主として捉えることが妥当と考えるが、本学の場合そういった例は把握していない。但し、企業等が実施するインターンシッププログラムが本学の単位付と条件に合致した場合には、報告させている。 | | | |

※アルファベットは個別の大学を示す。記述内容から、把握方法を「届出」「調査」「保険」に分類。

をしているか質問したところ、71%（15校）の大学が「把握している」と回答した。Table 2は、把握していると回答した大学に、具体的な把握方法を記述してもらった内容をまとめたものである。

参加学生の把握方法としては、「届出」等の提出や進路等の「調査」「保険」の加入手続による。しかし、「完全に把握しているとは言えない」（A校、G校）、「（参加届を）提出せずに参加している学生はいる」（C校）、「一部把握」（H校、M校）、「保険加入をした学生の範囲で把握」（K校）という記述（Table 2 下線箇所）から、大学は完全に把握できていないことを認識している。また、「把握ができていない」のではなく、「本来のインターンシップではない1dayは把握していない」（E校、O校）という記述からは、「自由応募型インターンシップ」=「1day」=「本来の（教育の一環である）インターンシップではない」との構図もみえる。

事前と事後の支援

自由応募型インターンシップの参加学生に対して、「事前」の支援としてガイダンス等の実施をしているか質問したところ、76%（16校）の大学が「している」と回答した。Figure 4は、事前の支援をしていると回答した大学に、具体的な支援内容を選択してもらった結果である。

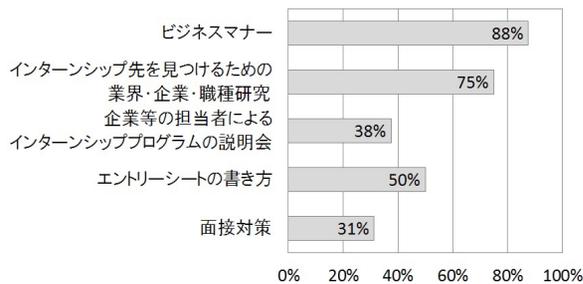


Figure 4 事前の支援（複数回答）

最も実施割合が高いのは「ビジネスマネージャー」の88%（14校）であり、次いで「インターンシップ先を見つけるための業界・企業・職種研究」が75%（12校）、「エントリーシートの書き方」が50%（8校）である。

自由応募型インターンシップの参加学生に対して、「事後」の支援として報告会等の実施をしているか質問したところ、33%（8校）の大学が「している」と回答した。事前の支援を実施している大学の割合（76%）と比較すると、事後の支援の割合（33%）は低い。

事後支援の設問には記述項目を設けなかったが、「している」と回答した大学からは、「自由応募型インターンシップも条件が満たせば単位認定されるため対象者は必須」（A校、D校）、「学校経由型も自由応募型も一緒に報告会を開催」（C校）、「保険適用申請が提出された場合は、レポート提出を義務付けている」（N校）との記述があった。

困っていること

自由応募型インターンシップに対して、困っていることを自由記述にて尋ねた結果がTable 3である。記述内容を整理すると、「実施内容」と「学生」に関すること、「その他」の3つに分類できる。さらに、「実施内容」に関しては「内容の把握」と「採用活動との関連」、「学生」に関しては「学生の把握・対応」と「授業期間中の扱い」の項目に分けられる。

まず、「内容の把握」という観点では、「インターンシップと無償での労働提供との線引きがつきにくい」（A校）、「インターンシップを安易な労働力と考えている」（J校）ということから、「トラブル」（H校、J校）の発生に対する懸念が挙げられた。

次に、「採用活動との関連」という観点では、「就活の早期化になっている」（A校）、「採用に結びつけるような短期型のインターンシップが横行している」（I校）、「実質的な採用活動になっている企業がある」（J校）、「自由応募型インターンシップの参加有無が選考の条件になることが懸念される」（O校）と、インターンシップは採用に直結しないとされているものの、そのルールが守られなくなることに対する懸念が挙げられた。また、「（1dayの会社説明会の場合）インターンシップという名称を使用しないで実施してほしい」（B校）、「見学会（1day）とインターンシップを分けた表現に」（E校）との要望もみられ、「どこまで対応すべきか苦慮している」（P校）と困惑している状況がわかる。

続いて、「学生の把握・対応」という観点では、学生の状況を把握したいものの、大学を通さないインターンシップにつき「学生の任意での届出にしている」（B校）という強制できない事情もあれば、「届を出さない学生がかなりいると思われる」（C校）という状況もあり、把握できずに困惑しているのがわかる。また、トラブルや災害から学生を守るために「参加学生の保険加入促進」（K校）をしているが、インターンシップが多様化していることで「学生に対してきめ細やかな支援ができない」（B校）という状況にあることがわかった。

「授業期間中の扱い」という観点では、インターン

Table 3 自由応募型インターンシップに対して、困っていること

| 項目 | 記述内容 |
|----------|--|
| 実施内容に関して | <p>内容の把握</p> <p>(A) 大学で情報を止めることは避けたいものの、インターンシップと無償での労働提供との線引きがつきにくい。</p> <p>(C) 就職ナビの画面では、実施日が未定のところが多いため学生への広報がしづらいです。エントリーした人だけに情報を提供するのではなく、決まっているならば公開してほしいと思います。</p> <p>(H) インターンシップと言えないようなものも実際にはあるが、大学に案内が来るものしかチェックできず、トラブルが発生したケースもある。</p> <p>(J) インターンシップを安易な労働力と考えている企業もあつたり、募集時と実際の内容が異なったりなど、自由応募型インターンシップは大学が内容を細かく把握できないので、トラブルになる場合がある。</p> <p>(L) 全てのインターンシップを把握しきれないこと。特に、就職情報サイトが運営しているインターンシップについての把握が難しい。</p> |
| | <p>採用活動との関連</p> <p>(A) 就職活動の一環にもなっており、就活の早期化にもなっている。</p> <p>(B) 一部企業によっては、インターンシップという名で、1Dayの「会社説明会」を実施している印象がある。そのような場合は、インターンシップという名称を使用しないで実施してほしい（学生も混乱するので）。</p> <p>(E) 学部紹介の通常インターンシップ先で、受け入れを充足しているのとくに困ることはない。ワンデーインターンシップ（見学会）は参加の把握はされていない、これは就活では必要なものである。ところが、受け入れ企業とインターンシップの話も含めて、通常のインターンシップの区別がつかない企業が見受けられる。就職支援会社からのインターンシップ説明を、ワンデーインターンシップで聴いており、これが通常のインターンシップと理解している企業がある。見学会とインターンシップを分けた表現に統一できたらと思います。</p> <p>(I) 昨年の就職環境の変更に伴い、採用に結びつけるような短期型のインターンシップが横行している。本来インターンシップは「就業力育成」を目的としたもので、採用に結びつけてはならないはずである。企業側には本来の目的を思い起こし実施していただきたい。</p> <p>(J) インターンシップが実質的な採用活動になっている企業がある。</p> <p>(O) 自由応募型インターンシップの参加有無が選考の条件になること、が懸念される。</p> <p>(P) 1DAYなど、採用選考説明会に変わるインターンシップが秋以降急増が見込まれ、どこまで対応すべきか苦慮している。</p> |
| 学生に関して | <p>学生の把握・対応</p> <p>(B) 学生の任意での届出にしているため、正確な参加人数を把握できない。</p> <p>(C) 学生の状況をすべて把握したいのですが、届を出さない学生がかなりいると思われます。ここ、どうしようもないのですが、困っています。</p> <p>(F) 参加を100%把握出来ているが不明である点。</p> <p>(G) 企業によって実施期間や形態が多岐に渡り、学生に対してきめ細かな支援ができない。</p> <p>(K) 参加学生の保険加入促進</p> |
| | <p>授業期間中の扱い</p> <p>(I) 授業期間中に選考をするため学生が説明会参加や選考を優先してしまう。</p> <p>(R) 授業期間中に実施されるものを学生に周知すべきかどうか。</p> <p>(S) 現時点では特段の問題は発生していないと捉えているが、開催時期が授業期間中に頻りに行われるようになること。</p> |
| その他 | <p>(C) 一部企業によっては、学内公募と自由応募の両方で募集しているケースがある（学内公募が優先されない場合がある）。</p> <p>(L) インターンシップをコーディネートしている団体が複数あり、手続きが煩雑になっている。コーディネート機能を一本化していくことが必要ではないかと考える。</p> <p>(S) 自由応募型に限らず、インターンシップの定義があいまい。</p> |

※アルファベットは個別の大学を示す。項目は、記述内容から筆者が分類。

シップの実施期間が夏季だけではなくになっていることに対する懸念として「授業期間中に実施されるものを学生に周知すべきかどうか」(R校)、「授業期間中に頻繁に行われるようになること」(O校)が挙げられた。懸念だけではなく、既に「授業期間中に選考をするため学生が説明会参加や選考を優先してしまう」(D校)という大学もあった。

最後に、「その他」として、「一部企業によっては、学内公募と自由応募の両方で募集しているケースがある(学内公募が優先されない場合がある)」(C校)のように、同一企業で大学を通すものと通さないものが混在し、大学を通すインターンシップが優先されない現状が明らかになった。このような状況に対し、「自由応募に限らず、インターンシップの定義があいまい」(S校)という声もあった。

必要と考える大学の関与

自由応募型インターンシップに対して、大学によるどのような関与が必要かを自由記述にて尋ねた結果がTable 4である。記述内容を整理すると、「内容の把握」「採用活動との関連」「学生の把握・対応」「学内における教育」「企業に対して」の5つに分類できる。

まず、「内容の把握」という観点では、大学が内容を確認し(P校)、判断する(C校)ことが挙げられた。ただし、「数が多く把握しきれていない」(I校)という状況も示された。

次に、「採用活動との関連」では、参加の有無が選

考の条件にならないようにすることを前提にしたうえで「業界企業研究としての1day~2dayのインターンシップは大学として企業にお願いしたい」(O校)という考えや、採用活動の一環として実施されているインターンシップに対しては「就職支援の一環として」の関与(T校)が挙げられた。

続いて、「学生の把握・対応」では、保険加入や単位認定等の対応から、把握や支援は「必要」(A校、E校、R校)とする大学もあれば、諸注意等の説明会を開催したうえで「自由応募型を積極活用するよう促すことも大切」(C校)と自由応募型インターンシップに肯定的な関与を述べる大学もあった。学生を守るという点では関与が望ましいとしながらも、多種多様なインターンシップに関与することに対して「アルバイト求人と同様で、現実的ではない」(H校)、「関与しすぎて、学生の主体性や行動力を損なってはならない」(A校)という苦悩もみえた。

「学内における教育」では、「最低限の指導」(S校)や「基礎的なマナー研修はして送りたい」(E校)と、学外に学生を送り出す大学側の責務が感じられる。また、B校とE校では、学内公募と自由応募の学生に同じ支援をしている様子が見えが、面倒なのか参加はほとんどない(B校)と、学生の参加がないことへの課題が挙げられている。

最後に、「企業に対して」は、「詳しく情報提供」(C校)、「大学-企業間のルール化(ガイドラインの作成)は必要」(D校)、「ハローワークや地元商工会議所などとの情報交換を積極的に行うことが必要」(L校)、「本来のインターンシップの受入れの依頼を行う必要がある」(O校)と、大学は企業との連携を重視していることがわかった。しかし、K校のように「(自由応募型インターンシップは)課題はありつつもやむなしというところもある」と、現状を捉えている大学もあった。

まとめ

自由応募型インターンシップの現状

就職支援会社マイナビの調査結果からは、学生は就職情報サイト等から情報を得て、大学を通さなくとも自由にインターンシップに参加できる状況にあることがわかった。就職・採用活動の広報開始時期である3月を直前に控え、2月にインターンシップを実施する企業が6割近くあり、増加傾向である。その実施期間は1週間に満たないものが夏季において既に4割

Table 4 必要と考える大学の関与

| 項目 | 記述内容 |
|----------|---|
| 内容の把握 | (O)実施方針やプログラム内容によって、学生におすすめるかどうか判断します。 (I)インターンシップの質を担保するような仕組みが必要と認識している。募集時に一定の審査をしているが数が多く把握しきれていない。 (P)どのような実習内容であるかの確認は必須と考える |
| 採用活動との関連 | (O)業界企業研究としての1day~2dayのインターンシップは大学として企業にお願いしたいところがあるが、参加の有無が選考の条件にならないように注視していくことが必要だと思う。 (T)今後は、積極的な関与の必要性を感じている。但し、現在、多く行われているインターンシップは、教育的な観点から実施されていると言うよりも、採用活動の一環として実施されていると認識している(1Day、2Day)。よって、ここで言う関与とは、就職支援の一環として行うものである。 |
| 学生の把握・対応 | (A)参加目的の明確化、インターンシップ先等の情報収集、事務手続きのこと(保険適用、日報作成等)など、そのための支援は必要である。一方、自身の進路選択の一環と考えるなら、大学が関与しすぎて、学生の主体性や行動力を損なってはならず、基本的には関与の必要はないと考える。 (C)自由応募型の応募方法や諸注意点についての説明会を開催することで、自由応募型を積極活用するよう促すことも大切だと思っている。 (E)学生参加の把握をする必要がある。(災害保険の適用と単位等々の関係が必要) (F)学生から参加の報告を徹底させる (H)学生を守るという観点からは関与することが望ましいが、教育・採用・無料の労働力・職業対象(いわゆるキャッチセールス的な)など多種多様なインターンシップに関与することは、アルバイト求人と同様で、現実的ではないと考える。 (R)事故・ケガ等の対応。 |
| 学内における教育 | (B)参加希望者に対してマナー講座等、学内公募の学生と同じ事前指導を受けてほしい。(せっかく提供しているので、利用してほしいが、面倒なのか参加はほとんどない) (E)自由応募学生も一般希望学生と同様に基礎的なマナー研修はして送りたい。 (O)自由応募学生も一般希望学生と同様に学内での報告会に参加させる必要がある。 (S)参加希望学生に対する最低限の指導(インターンシップとは) |
| 企業に対して | (C)実施企業には、詳しく情報提供いただければありがたいです。大学の関与で最も重要なことは、適切に情報を提供することです。 (D)大学-企業間のルール化(ガイドラインの作成)は必要だと感じます (K)多くの大手企業は中堅大学に対して直接学生紹介を依頼せず、ネットで公募する。しかし、学生に人気のあるインターンシップはそのような企業のものである。課題はありつつもやむなしというところもある。 (L)B to C企業や大手企業ではない、B to B企業や地域の中小企業のインターンシップを実施できるように、ハローワークや地元商工会議所などとの情報交換を積極的に行うことが必要と考える。 (O)企業に本来のインターンシップの受入れの依頼を行う必要があると感じる。 |

*アルファベットは個別の大学を示す。項目は、記述内容から筆者が分類。

を占め、秋季および冬季になると8割を超える。特に1～2月の冬季においては、1日程度のインターンシップが6割を超える状況である。企業は採用活動を直前に控え、短期間で効率よく、インターンシップを実施している傾向が明らかになった。

大学における関与の現状

大学に実施した調査からは、現状における次の3つの関与がみられた。

第一に、大学は自由応募型インターンシップの情報を積極的に学生に提供していることである。HP等への掲載やファイリング、掲示、メール配信等、どのような方法であれ、情報公開するための業務負担は少なからず生じる。しかし、9割の大学において情報公開をしており、複数の方法を用いて学生に情報を提供している大学も多い。中には実施内容の確認までしていることから、大学は積極的に学生に情報を提供していると言えるだろう。

第二に、届出書等の方法を用いて、参加する学生の把握にも努めていることである。しかし、把握できるのは一部であり、完全に把握することの限界を認識していた。また、自由応募型インターンシップは従来のインターンシップではないとみなしている大学があることも明らかになった。

第三に、事前支援を行っている大学が多いことである。大学を通さないインターンシップではあるが、事前と事後に支援を行っている大学はあり、特に事前の支援に関しては8割近くの大学が実施していた。自由応募型インターンシップを、「基本的考え方」において示されている「教育の一環として位置付けられ得るもの」と捉えるならば、事前および事後の支援強化が今後の課題になるだろう。また、自由応募型インターンシップであっても、条件により単位認定をする大学もあれば、大学経由で申し込むインターンシップと一緒に報告会を開催している大学もあり、申込経路による区別をせずに対応している大学があることが明らかになった。

今後の課題

大学に実施した調査において、自由応募型インターンシップに対して困っていること、必要と考える大学の関与から、今後の課題を述べる。

まず、自由応募型インターンシップの内容の把握である。「数が多く把握しきれない」「現実的ではない」という声もあったが、無償の労働提供等によるトラブ

ルの発生や就職活動との関連に大学は懸念を抱いている。「基本的考え方」においても、「インターンシップと称して就職・採用活動開始時期前に就職・採用活動そのものが行われることにより、インターンシップ全体に対する信頼性を失わせるようなことにならないよう、インターンシップに関わる者それぞれが留意すること」(文部科学省・厚生労働省・経済産業省、2014)と示されている。

次に、学生の把握・支援である。課外活動において不慮の災害等から学生を守るためには保険加入を促進することになるが、基礎的なマナーも身につけたうえで参加させたいという大学の意向もみられた。届出書や保険加入、事前・事後支援等の方策を既に実施しているものの、参加学生の把握に困難さを感じている大学は多い。事前・事後の支援においても、学生が参加するような仕組みを検討していくことが必要あるだろう。

最後に、企業や外部関係機関との連携強化である。大学と企業とのガイドライン作成や、従来のインターンシップの受入れ要請の必要性が挙げられていた。また、同一企業で学内公募型と自由応募型のインターンシップが混在し、大学公募型が優先されない現状もあった。企業等と大学との関係を強化していくことにより、状況の改善を図っていくことが求められるだろう。

謝辞

調査にご協力いただいた、「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業【テーマB】」の2つの地域グループの皆様、個別に依頼させていただきました国立大学の関係者の皆様に、厚く御礼申し上げます。また、株式会社マイナビよりデータ使用の許諾をいただきました。

注

1. 企業がおこなう採用選考活動は、「広報活動」と「選考活動」に大別される。「広報活動」とは、採用を目的として、業界情報、企業情報などを学生に対して広く発信していく活動のことであり、広報活動の開始期日の起点は、自社の採用サイトあるいは就職情報会社の運営するサイトで学生の登録を受け付けるプレエントリーの開始時点とされている。「選考活動」とは、一定の基準に照らして学生を選抜することを目的とした活動を指す。選考活動は、時間と場所を特定して学生を拘束しておこなう「狭義の選

考活動」(面接や試験等)と、事前スクリーニングなど多様な方法を含む「広義の選考活動」(エントリーシートやウェブテスト等)に分かれる。2015年度卒業・修了者においては、「3月広報活動開始、8月選考活動開始」となったが、2016年度卒業・修了予定者は「3月広報活動開始、6月選考活動開始」に変更となり、2017年度卒業・修了予定者もこの内容が適用されることとなった。

2. 就職問題懇談会は、大学等卒業・修了予定者の就職・採用活動の秩序維持と、正常な学校教育と学生の学修環境確保、学生の適切な職業選択できるよう、「申合せ」を定めている。
3. マイナビの調査(2015b)では、「秋(10月～12月)」「冬(1月～2月)」と報告されているが、企業によっては、12～1月を冬季(ウィンター)インターンシップ、2月を春季(スプリング)インターンシップと呼ぶこともある。

参考文献

中央教育審議会(2011)『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)』ぎょうせい。
 妹尾渉(2015)「インターンシップの現状と課題」『2015年度新卒採用・就職戦線中間総括』マイナビ就職情報事業本部, pp.22-23。
 マイナビ(2015a)「2015年度マイナビ大学生インターンシップ調査」
 マイナビ(2015b)「2016年卒マイナビ企業採用活動調査」

マイナビ(2016a)「2017年卒マイナビ大学生 広報活動開始前の活動調査」

マイナビ(2016b)「2017年卒マイナビ企業新卒予定調査」

文部科学省(2014)「平成26年度『産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業【テーマB】インターンシップ等の取組拡大』の募集について」

文部科学省・厚生労働省・経済産業省(2014)「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」

文部省・通商産業省・労働省(1997)「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」

内閣府・文部科学省・厚生労働省・経済産業省(2013)「我が国の人材育成強化に関する対応方針(大学生等の就職・採用活動問題を中心に)」2013年4月22日第9回経済財政諮問会議。

内閣官房内閣審議官・文部科学省・厚生労働省・経済産業省(2015)「新規大学卒業予定者等の就職・採用活動 開始時期について(要請)」

日本経済団体連合会(2015)「『採用選考に関する指針』の手引き」

首相官邸(2013)「『経済界との意見交換』における総理要請」

就職問題懇談会(2015)「平成28年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職について(申合せ)」

就職問題懇談会(2016)「平成29年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職について(申合せ)」

2017年2月26日 受稿